



札幌市働き方改革・人材確保事例集

令和7年(2025年)2月発行

令和6年度札幌市働き方改革・人材確保サポートセンター運営業務

主催



経済観光局 経営支援・雇用労働担当部
雇用労働課

札幌市中央区北1条西2丁目
TEL. 011-211-2278



札幌商工会議所
The Sapporo Chamber of Commerce and Industry

札幌商工会議所

札幌市中央区北1条西2丁目北海道経済センター
TEL. 011-231-1077

受託者



P A S O N A 株式会社パソナ

過去の事例集は
こちら



さっぽろ市
01-H01-24-2384-
R6-1-158



SAPPORO

働き方改革・
人材確保事例集



はじめに

わが国では、2016年に「女性活躍推進法」が施行され、女性の活躍のみならず、職場の働き方改革への関心が高まりました。また、2019年からは「働き方改革関連法」が順次施行され、労働者それぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会の実現を目指した取組が進められています。

しかし、札幌市内の企業においては、「日々の業務に追われ検討する余裕がない」「自社に必要な取組が分からない」更には人材不足等を理由に、未だ多くの企業において働き方改革が進んでいないのが実情です。

そこで、札幌市ではテレワーク導入補助金や求人情報発信補助金、コンサルティング支援や出前講座を通じ、企業のテレワーク導入や人材の確保、職場環境の改善や多様な働き方の実現に向けた支援を行ってまいりました。

本冊子では、実際の取組の好事例を紹介させていただきます。

Contents

令和6年度の札幌市の取組	02
取り組み事例7社	
働き方改革コンサルティング	
01 株式会社札幌ホテルマネジメント	03
キャリアプランや働き方の多様化にあわせ、従業員が安心して働ける職場作りを目指し、人事制度の改定と育児休業の取得を推進	
02 株式会社レバンガ北海道	05
事業の拡大、社員の増加に伴い、今後を見据えた就業規則の改定を推進 社員の頑張りに応え、長く働ける職場環境の整備が重要	
03 札幌自動車運輸株式会社	07
採用ページ見直しで、業務内容のミスマッチを防ぎ早期離職を軽減 SNSの活用で求人対象層との接点を強化し、応募者数の拡大を模索	
04 札幌ボデー工業株式会社	09
人材育成手法のスキルアップと人事評価のブラッシュアップにより、 若手人材の育成、モチベーションの向上と離職防止を図る	
出前講座	
01 株式会社ケアスタッフ	11
人手不足が課題の介護業界において、ハラスメント防止、風通しの良い職場環境づくりを通じて、 人材の定着率が高い企業を目指す	
02 FC24 DENTAL STORE	12
アンガーマネジメントの理解により、自身の考え方や社員間の相互理解を深め、 患者目線に立った質の高いサービス提供を推進	
働き方改革テレワーク導入補助金／求人情報発信補助金	
01 社会福祉法人慈光園	13
年度途中の欠員補充のため、保育士の急募を実施 さらに、緊急時にも事業継続可能なテレワーク導入で安心感を獲得	
札幌市ワーク・ライフ・バランス plus 企業認証制度のご案内	15
令和6年度セミナー実績紹介	17
札幌市働き方改革・人材確保サポートセンター（はたサポ）の紹介	19
働き方改革に取り組む企業のための「認定制度」	21
困った時は？ 働き方改革に関する相談窓口	22

～令和6年度の札幌市の取組～

札幌市は、働き方改革や人材確保に課題を抱える市内の中小企業等を支援するため、「札幌市働き方改革・人材確保サポートセンター」を設置し、以下の取組を行ってきました。

コンサルティング支援

各分野の専門家が、企業が抱える働き方改革や人材確保に関する課題に対し、コンサルティング支援を行いました。

主な支援内容

- 人材採用全般
- 就業規則や福利厚生の改定
- 各種ハラスメント対策
- 職場内コミュニケーションの改善
- 労務管理と人事評価制度構築
- 社員の定着と離職防止
- 研修制度の整備や人材育成
- 情報セキュリティ対策
- 認証制度の取得と健康経営の取組
- 育児・介護休業制度の整備



出前講座

専門家が、各企業の要望に合わせてカスタマイズした講座を実施しました。

実施講座例

- 職場で生かすアンガーマネジメント
- ハラスメント防止・定義について
- 管理者向けワークハラスメント研修
- 建設業界が直面する課題と対策
- やる気を引き出す伝え方・接し方
- 担い手不足と組織の心理的安全性



働き方改革テレワーク導入補助金

これまで柔軟な働き方の実現や人材確保、ビジネス環境の強化促進のために、在宅勤務をはじめとするテレワーク導入に取り組む市内中小企業等に対して、その導入に係る経費の補助を行ってきました。
また本年度も、引き続き専門家による機器やツールに関する事前相談、本補助金の申請、テレワーク規定の整備、導入後の定着までを包括的に支援する「専門家派遣枠」を設け、企業のテレワーク導入をサポートしました。

求人情報発信補助金

建設、福祉・介護や運輸、保育、警備等の分野における、人手不足職種の採用を行う市内の中小企業等に対し、新たに求人広告媒体を利用する際の掲載料を補助しました。

01 キャリアプランや働き方の多様化にあわせ、従業員が安心して働ける職場作りを目指し、人事制度の改定と育児休業の取得を推進



株式会社札幌ホテルマネジメント

テレワーク導入状況

一部導入済み

業種：宿泊業

ANAクラウンプラザホテル札幌は2024年に開業50周年を迎えました。地上26階、地下3階からなり、客室412室、宴会場20室、レストラン・バー6店舗の他、フィットネスルーム、ビジネスセンター、ブライダルサロン等を兼ね備え、世界基準のサービスとANAブランドのホスピタリティで、高品質なサービスを提供しています。



代表者 代表取締役社長 佐藤 亮祐 電話番号 011-221-4411

住所 〒060-0003 札幌市中央区北3条西1丁目2-9

従業員数 正社員▶86名【男性 52名 / 女性 34名】

女性管理職数 4名 産休育休取得者数 10名

INTERVIEW × 責任者

お客様へ良いサービスを提供するためには、働くスタッフが幸せ、やりがいを感じていることが大切。多様化する価値観に対応した社員の喜びを追求し、「働く人が主役」の会社作りを推進



当ホテルは札幌全日空ホテルとして開業し、現在はインターコンチネンタルホテルズグループとして、様々な職種のスタッフが協力し、お客様をお迎えさせていただいています。50年を迎え、従業員の働き方や価値観の多様化を感じるようになり、2023年度から就業規則の改定に着手しました。改定に伴い色々と調べる中で今回の支援を知り、申請しました。多様化する価値観への対応の一つとして、年間公休数を昨年度より12日間増やし、年次有給休暇取得を推進し、連休を取りやすくしました。今後は、パースデー休暇制度や社員割引制度のアップグレードなど福利厚生も拡充していきます。また、家庭状況等に合わせた働き方の選択肢を増やし、安心感を持って働ける環境づくりも行っています。当社は、従業員の満足・やりがいと、お客様満足はすべて循環すると考えています。引き続き、「働く人が主役」の会社作りを推進していきます。

人事支配人 小倉 里恵さん

問題

01

働く人が幸せな会社へと成熟するため、就業規則と評価制度の改定、福利厚生の拡充を検討

02

男性社員の育児休業取得実績がないため、取得のイメージがしやすいようにすることが必要

【問題】に対する【取組】について

キャリアを描きやすくなるような人事・評価制度、福利厚生の充実化などに伴う就業規則の改定

評価制度は新入社員でもわかりやすい言葉に作成し直し、自身の役割を理解し、誰もが目標設定やキャリアを描きやすくなるようにしました。また、休みが取りにくいと思われがちな宿泊業界ですが、プライベートも充実できるよう年間公休数も増やしました。その他、給与のベースアップや語学インセンティブ新設など報酬制度の改定、福利厚生の拡充も実施していきます。従業員にとって魅力ある制度改定となるよう、来年度からの施行に向けて準備を進めています。

法律改正も踏まえ、従業員への説明資料の刷新と知識を取得育休を取得しやすい風土の醸成へ

コンサルタントから育休申請に係わる者へレクチャーをいただき、育休は分割して取れることなどを知りました。配偶者にとって必要な時だけ育休を取得できるので、活用の幅が広がると感じています。また、育児休業における一連のプロセスをまとめた、従業員への説明にも使えるわかりやすい資料を作成いただきました。細かい内容で法律に関することもまとめてあり、取得する側の従業員が見ても理解できるもので、今後の説明に役立つものとなりました。

結果

まずは従業員向けに説明会を行い、新制度を周知浸透させていきます。コンサルタントから法律に関する助言をいただき就業規則も改定していきます。今後も人事制度・福利厚生の拡充によって安心して働ける、働きやすい会社を目指します。

法律改正に伴う知識の習得や説明に向けたアドバイス・資料の整備ができたことで、育児休業希望者に対し、自信を持って対応できると思います。今後はサポート体制など含め、部署ごとの理解促進に取り組みたいと考えています。



VOICE × 従業員

取組をやってみて

経理チーフ 藤島 まゆみさん

従業員の育児・介護休業の手続きなどを行う立場なのですが、私自身、育児休暇の取りにくさや、仕事復帰に対する不安を感じていました。今回、コンサルタントの助言により、安心して取得できる土壌が整備されましたので、今後は制度の更なる周知活動や、介護休暇についても力を入れ、従業員が取得しやすい環境にしていきたいです。プライベートにおいては、公休数が増えたことで連休が取得でき、旅行に行けるようになりました。他ホテルを利用し、サービスの違いも体験できています。また、制度改定により報酬が上がったことは、会社から評価されているという喜びに繋がっています。



02 事業の拡大、社員の増加に伴い、今後を見据えた就業規則の改定を推進 社員の頑張りに応え、長く働ける職場環境の整備が重要



株式会社レバンガ北海道

テレワーク導入状況

全社で導入済み

業種：生活関連サービス業、娯楽業

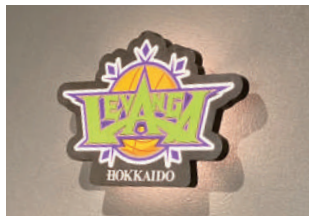
当社は、プロバスケットボールチーム「レバンガ北海道」の運営会社として2011年に設立しました。北海道から「人」に「社会」に感動を届け、世の中を笑顔にするという企業理念に基づき、スポーツエンターテインメントの更なる躍動の実現と共に、様々な業種や業界と連携して社会貢献できるよう事業を行っています。

代表者 代表取締役社長 折茂 武彦 電話番号 011-555-9090

住所 〒004-0041 札幌市厚別区大谷地東2丁目5-60

従業員数 正社員▶32名【男性 22名 / 女性 10名】

女性管理職数 4名 産休育休取得者数 0名



INTERVIEW × 経営者

社員が安心して長く働ける環境を整備し、人的資本経営の実現と、
バスケットボールのプロスポーツ球団として道内のお客様に「強く愛されるクラブ」を目指す



当社は、2011年にバスケットボールのプロスポーツ球団として設立し、2016年のBリーグ開幕を契機に集客、売上を拡大させ、社員も3倍以上に増加しました。社員数の拡大により、設立当時のルールが当てはまらなくなり、就業規則の改定を行う必要性を感じていました。そんな折、商工会議所の活動ではたサポのコンサルティング支援を知り、申し込しました。

支援前からオフィスのリノベーションなど働きやすい環境づくりに取り組んでいましたが、これからは人的資本経営の実現に向け、就業規則や福利厚生、報酬等で社員の頑張りに応え、社員が働きやすく、長く働ける環境を整備していきます。また、バスケットボールと日常の関わりを深めていくために地域・行政の課題に向き合い、市民・道民のお役に立てるよう行動し、お客様に感動を与え、笑顔を作り出せる「強く愛されるクラブ」を目指していきます。

代表取締役CEO 横田 陽さん

問題

01

社員数や事業規模が変わり、現在の業務実態に合った就業規則の改定が追いついていない

02

今後考えられる社員や家族の出産にむけて、法改正に則った規定の見直しが必須

【問題】に対する【取組】について

長く働ける環境整備の一環として退職金制度を新設、新制度に合わせて就業規則も改定

事業の拡大、社員の増加に伴い就業規則の見直しが必要であると感じていました。そこで、フレックスタイム制や情報管理といった服務規程など、現在の業務実態に合った内容に改定しました。さらに、将来を見据えて、長く働く安心感をもってもらえるよう退職金制度を新設しました。就業規則や退職金の規定は、まずコンサルタントの先生にひな形を用意いただき、当社の実態や要望を汲み取っていただきながら、作成いただくことができました。

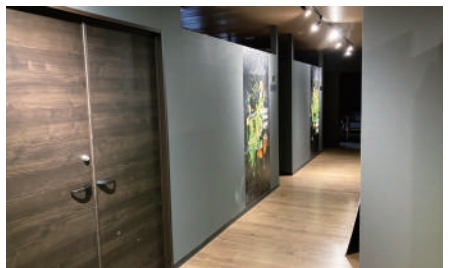
部署や職種を気にせずに育児休業を取得できる環境を整備し、安心して働ける環境を整備

育児休業制度に関する規定についても改定を行いました。当社の社員は単身者も多く、今まで男女共に取得実績はありませんが、今後を見据え今の規定を見直し、また、新たに説明マニュアルも準備しました。Bリーグのレギュラーシーズンは10月～5月、ホームゲームの全30試合を主に土日に開催します。ホームゲーム開催日はほとんどの部署のスタッフが会場で勤務します。例えば今後、このような部署の社員が育児休業を取得することにより、みんなが制度を活用しやすくなり、家族を持つ社員も安心して働ける環境へと近づくと考えています。

結果

新しい就業規則は2025年春から施行します。実態に沿った規則が社員の働きやすさへと繋がりが、また、新設した退職金制度により、入社してくれた方に長く働いていただき、長く働くことが本人にとっても良いこととなればと思います。

先生からの助言もあり、従業員が幅広く育児休暇の取り方を選択できるような規則にすることができました。実際に社員が育児休暇を取得することで、今後、結婚しても安心して働ける、という実感にも繋がると期待しています。



VOICE × 推進者

取組をやってみて

アカウンティングディビジョン マネージャー 関谷 圭子さん

管理部として今回の規則改定を推進していますが、一人では難しいことも、専門家のサポートで効率的に進めることができました。新規定が、社員のライフイベントに合わせた働き方の選択肢となり、長く働きたい、制度を活用したい、と思ってもらえたら嬉しく思います。プロスポーツチーム運営という立場上、企業イメージも大切です。今回の取組は、ファンやスポンサーといった対外的な関係者にも、運営企業としてのレバンガ北海道を知っていただく機会となりました。また、札幌市のワーク・ライフ・バランスplus企業認証取得も推進しており、働き方改革に取り組む企業としても認知いただければと考えています。

03 採用ページ見直しで、業務内容のミスマッチを防ぎ早期離職を軽減 SNSの活用で求人対象層との接点を強化し、応募者数の拡大を模索



札幌自動車運輸株式会社

テレワーク導入状況

導入なし

業種：運輸業

当社は、1948年の設立以来76年の歴史と実績がある運送会社で、充実のネットワークを活用し、全道へ貨物を運送しています。2トン車・4トン車による定期集配便、大型車及びトレーラーによる長距離定期便、ユニック車・パワーゲート車による特殊運送、定期チャーター便等を備え、物流のあらゆるニーズにお応えしています。



代表者 代表取締役 上野 聖二 電話番号 011-231-5511

住所 〒060-0031 札幌市中央区北1条東15丁目140

従業員数 正社員▶647名【男性 601名 / 女性 46名】

女性管理職数 0名 産育休取得者数 3名

INTERVIEW × 責任者

離職防止、採用強化だけでなく、運転職の生産性向上、DX化等、
多岐に渡る運送業の課題に立ち向かい、企業努力を行うことで当社の魅力を高める取組を推進



人がいなければ会社は成り立たず、採用や離職防止への取組は企業活動の根幹だと感じています。今まで行っていなかったSNSの活用は、採用において他社との差別化が図れると期待しています。また、定年の年齢引き上げや、新車導入等による従業員モチベーションの向上など、人材確保に繋がる取組を実施・検討しています。以前は労働時間が長くなっても、その分が給与に反映されるので働いてくれる従業員もいましたが、法制度が変わりそのような働き方ができない時代となりました。労働時間を削減しつつも給与を保ち、生活水準が下がらないようにするためにも、乗務後の自動点呼の導入や積載・配達効率を上げるための取組など、業務効率化による生産性の向上を図っていければと思っています。その他、健康経営の取組など、従業員が安心して働ける環境づくりにも力を入れていると考えています。

総務部 総務部長 早川 充さん

問題

01

入社前の業務内容への理解が不十分のため、就業1年以内の早期離職者が多い

02

人材不足が顕著な業界にあって、他社との差別化を図った採用強化施策が必要

【問題】に対する【取組】について

HPに具体的な業務内容がイメージできるコンテンツを追加
ミスマッチによる離職を防ぐ

当社の運転職には荷分け作業が伴いますが、実際の作業イメージを持てずに入社されるためか、体力面で厳しいという理由で早期離職する方もいました。そのため、採用ページを改修し、荷分け作業風景の動画等も追加するなど、入社前に業務内容の理解が深められるようにすることとしました。その他、育成体制や休暇取得の情報をQ&Aコーナーに掲載、社員のインタビューや入社後のキャリア形成についてなど、情報を拡充し発信したいと考えています。

応募者層にマッチするSNSを新規開設
求職者との接点を強化し、
応募数の増加を目指す

業界全体が人材不足のため、他社と差別化した求人方法を模索していました。コンサルタントから、求人対象層には読ませる記事が有効と助言があり、運用を続けていけるイメージも湧いたのでSNSを活用することに決めました。投稿内容は、採用関連の情報だけでなく、76年にわたる当社の歴史、運送業界あるあるや社員による裏話などのカジュアルなインタビュー、学校での出前講座や職業体験イベントのことなど、採用広報に繋がる楽しいコンテンツを検討しています。

結果

今後は、入社前に業務への理解が深まることで
離職防止に繋がることを期待しています。また、
バスやタクシーなど他業種での運転職経験者の方が
業務の違いを理解しやすいよう、ドライ
バー業務比較一覧の掲載も検討しています。

コンサルタントから色々なアイデアをいただき、
現在は運用開始に向けて準備を進めています。
今後は、未経験の方も「自分にもできそうだな」と
思ってもらえるような内容を取り入れたい
と思います。



VOICE × 従業員

取組をやってみて

総務部労務課 労務課長 黒澤 大さん

採用や離職防止の取組の優先順位と具体的な方法を知ることができたのは、コンサルティング支援の大きな収穫だと感じています。人材不足に対する問題意識はありましたが、何からどのように手を付ければよいのか悩んでいました。コンサルタントの助言により、思いもなかった新しい視点を取り入れながら、取組への道筋をつけることができました。今は求人媒体などの求人を見た方が企業のホームページも見られるため、魅力的な採用サイトを作っているかどうかで応募の数が変わる時代だと思っています。今回の取組が応募・定着率の向上に繋がれば嬉しく思います。今後は動画をSNSに絡めて発信するなどできればと思っています。



04 人材育成手法のスキルアップと人事評価のブラッシュアップにより、若手人材の育成、モチベーションの向上と離職防止を図る



札幌ボデー工業株式会社

テレワーク導入状況

導入なし

業種：製造業

1949年の創業以来、トラックメーカーが製造したキャブ付シャーシに、「トラック+α」で荷台部分を企画、設計、製造し、様々な用途の車体に仕上げる事業を行っています。冷凍・冷蔵車両や移動販売車の他、高規格救急自動車、災害支援車、モバイルトイレなど、物を運ぶだけでなく、緊急時に重要な役割を果たす車両も手掛けています。



代表者 代表取締役社長 堀田 和宏 電話番号 011-662-2511

住所 〒063-0835 札幌市西区発寒15条13丁目4-60

従業員数 正社員▶78名【男性 76名 / 女性 2名】

女性管理職数 0名 産休育休取得者数 0名

INTERVIEW × 経営者

製造業における優秀な若手人材の育成・確保は最重要課題として注力、人作りにより持続して社会貢献できる製品を作り出し、100年企業を目指す



当社は、社会に貢献する製品を作り続け、本年度で75周年を迎えました。価値あるものを生み出すためには人が不可欠で、「お客様に役立つモノづくりのための人づくり」のビジョンを持ち取り組んでいます。評価制度の改変もその一つで、改変にあたっては若手社員も含めたプロジェクトを組織。若手の声も取り入れ、公平性のある評価制度に改変できたと思います。また、評価面談時の評価者を、二名体制に変更し、より客観的な評価ができるようにしました。公平・客観的な評価により、従業員の定着と育成に繋がることを期待しています。企業としては、CO2削減のため事務所・工場のLED化、新設工場へ従来の45%削減される塗装設備を導入し、第1期札幌SDGs先進企業として認証されました。今後も人づくりに磨きをかけ、技術力の継承と発想力の醸成により社会貢献できる製品を生み出し、100年企業を目指していきます。

代表取締役社長 堀田 和宏さん

問題

01

育成担当が若手社員に求めるものと、指導を受けた若手社員の反応・実情にギャップが発生

02

評価制度の改変だけではなく、管理者の評価の仕方、部下との面談方法の改善も必要

【問題】に対する【取組】について

刷新した評価基準をもとに求める人物像を明確にし、ギャップの無い人材育成へと繋げる

まず評価制度について、今までは能力のみを評価する能力評価だったため、規律性評価を新設し、協調性や挨拶といった生活、就業態度も評価する制度としました。また、評価項目の文言がわかりづらいとのことから従業員目線で文言を刷新しました。この評価の改変により、当社が求める人物像が具体的となりました。求める人物像を管理者が言語化できるようにすることで、指導者と指導される側が同じ目線となる育成が取り組めるようになったと感じます。

専門家による管理者層向け講習の実施と、面談の制度化により、評価・面談スキルの向上を図る

評価制度の改変だけではなく評価者側の能力向上も必要と考え、面談方法のレクチャーなど、管理者層に向けた取組を実施。例えば、評価説明の適切な順序を知る等、評価時のテクニックや心構えを学びました。また、若手だけでなく管理者の評価項目も修正し、若手の社員に対して、最低月1回は面談することを盛り込みました。制度化することで面談の機会を増やし、コミュニケーションを増やすだけでなく、面談スキルの向上を図っています。

結果

若手社員の評価項目だけでなく、評価をつける側の管理者の評価項目にも、会社が求める人物像が盛り込まれています。管理者自身の目指す姿も明確になったことで、より公平な育成・評価が行えるようになりました。

面談の実施回数がまだ少ないため、実際にどれほどの効果があるかはこれからの検証となります。評価面談に限らず、日ごろのコミュニケーションが活発になり、信頼関係が構築されていくことが期待できます。



VOICE × 従業員

取組をやってみて

購買課 今田 ひなたさん

今までの評価制度では前期と比較した成果で評価されていたのですが、私の仕事は、資材の在庫管理、発注をミスせず実行することが当然で、前期より大きく成果が上がることはありません。また、若手社員はお互いに評価を見せ合ったりするのですが、他者と比較し、結果に理不尽さを感じる者もいました。評価制度が改変され、評価の公平感が増したことを嬉しく思います。組織内で世代のギャップがある場合、教わる側と教える側との間に、指導・育成に対する認識の相違が生まれることがあると思います。公平な評価と、若手と管理者層が共通の認識をもつことで、若手社員もモチベーションが維持できると思います。



01 人手不足が課題の介護業界において、ハラスメント防止、風通しの良い職場環境づくりを通じて、人材の定着率が高い企業を目指す



株式会社ケアスタッフ

テレワーク導入状況

導入なし

業種：医療, 福祉

当社は、26年前に訪問介護を起業しました。現在は訪問介護事業に加え、認知症のある要介護者が日常生活を営むうえで必要な24時間体制の認知症対応型共同生活介護（グループホーム）を運営しています。

代表者 代表取締役 上田 美千子 電話番号 011-812-0300 住所 〒062-0906 札幌市豊平区豊平6条2丁目2-16コアとよひら1階
従業員数 正社員▶30名【男性 4名 / 女性 26名】 女性管理職数 6名 産休育休取得者数 1名

講座テーマ	ハラスメント防止について学ぶ研修
受講のきっかけ	ハラスメントという言葉をよく耳にする世の中になり、スタッフからも「これってハラスメントなんじゃないか」という言葉が出てくるようになりました。一方で、定義について正しく理解できていないために、コミュニケーションギャップなどが生じていると感じたことから、全社員がハラスメントを正しく理解し、指導とハラスメントの違いを認識することが円滑なコミュニケーションにつながり、職場環境の改善が図れるのではないかと考え、出前講座を受講しました。
受講の感想	講座では、ハラスメントの定義や、「パワハラには6類型がある」ことを学び、参加型で具体的な事例の考察なども行いました。また、ハラスメントは上司からだけではなく部下やパート社員からも起きる可能性があることも等知り、深い知識を得ることができました。受講後は全員がコミュニケーションの大切さを認識し、ミーティングや面談を始め、「困ったことがないか」というような声かけなど、「会話をする」機会が増え、質の高いコミュニケーションが取れています。

INTERVIEW × 経営者

人と人が触れ合い、心を通わすことが大切な介護業界において社員一人ひとりの成長が、サービス向上の実現に不可欠

当社は、一人ひとりの心に寄り添い、まごころと心地よい時間を感じていただくことが大切な使命と考えてサービスを提供しています。そのために今までも、チームワークやマネジメント、科学的介護など、技術の向上はもちろん人として成長するために様々なことを学んできました。今回のハラスメントについての講座は従業員の提案です。出前講座は、従業員の「こんな研修も行ってみたい」といった思いを形にする良いきっかけにもなりました。また講座の録画も活用し、パート含め100名ほどの全従業員が参加できたことにより、コロナ禍明けで改めてスタッフ同士が一つになる非常によいタイミングともなりました。今後は、育児があっても働きやすい環境など、引き続き働きやすい職場づくりを行っていきたいと思っています。



代表取締役 上田 美千子さん

VOICE × 従業員

取組をやってみて

介護事業部 赤坂 貴子さん

ハラスメント研修は、今までにない研修だったので受講したいと思いました。受講後は、指導の際の言葉遣いについてスタッフ間で確認したり、マニュアル等伝わりやすいツールを活用するなど、コミュニケーションの質が向上しています。



02 アンガーマネジメントの理解により、自身の考え方や社員間の相互理解を深め、患者目線に立った質の高いサービス提供を推進



FC24 DENTAL STORE

テレワーク導入状況

導入なし

業種：医療, 福祉

当院は、一般歯科、予防歯科、小児歯科、矯正・ホワイトニングを行う歯科医院です。現在では、治療の成果が証明されているブローネマルクシステムによるインプラント治療に注力し、1,400人超の実績があります。

代表者 院長 館山 佳季 電話番号 011-200-7111 住所 〒060-0032 札幌市中央区北2条東4丁目サッポロファクトリー2条館4階 メディカルモール
従業員数 正社員▶10名【男性 2名 / 女性 8名】 女性管理職数 1名 産休育休取得者数 0名

講座テーマ	組織活性化のためのアンガーマネジメント活用術
受講のきっかけ	当院では、日頃から患者様の立場に立って考え、行動することを基本理念にしており、医療知識だけではなく、ビジネスマナーや言葉の伝え方等様々な講座に参加し学んでいます。その中で、はたサポの出前講座にあるアンガーマネジメント講座が、患者様対応に活かせると思い申込をしました。アンガーマネジメントの視点から感情理解を深めることで、より相手の気持ちを思いやるようになり、患者様最優先の行動に繋がると考えました。
受講の感想	講座前に、まずツールを使って個々の怒りを診断しました。講座では診断書を確認しながら、自己にあったコントロール方法を発見することができました。怒りは人間にとって自然な感情の一つですが、人によって強度や持続性が違います。もともと院内でのコミュニケーションは円滑でしたが、相手を知ることで今まで以上に相手に寄り添うことを意識できるようになり、更に職場の雰囲気は優しくなったと感じています。

INTERVIEW × 推進者

スタッフのスキルアップだけでなく、人としての成長も考えた人材育成を実施し、働きやすい職場作りを推進

当院は、北海道で4代続く歯科医院で、現在は歯を失った方のインプラント治療や、歯を失わせないための予防歯科にも注力しています。従業員が連携して医療サービスを提供する中、患者様目線に立つことを心掛けており、様々なセミナーに参加して従業員のスキルアップを図っています。今回のアンガーマネジメント講座を受けたことで、相手を知ることの大切さを認識し、受講前よりも笑顔での挨拶が増えました。先輩・後輩の距離感が縮まり、社員同士の相互理解と患者様対応の質向上にも繋がったと感じています。また、言葉の6S活動にも取り組み、「素晴らしい/サンキュー」といった6つの承認ワードにより、従業員同士を尊重する風土を育てています。これからも働きやすい職場作りを推進し、人間力を高めていきたいと考えています。



医師 館山 彰人さん

VOICE × 従業員

取組をやってみて

助手 山中 天乃さん

怒りのポイントを理解したことでストレスを溜め込まないようになり、前向きに切り替えができるようになりました。また、診断結果について同僚と話をし、お互いに個性と課題を見つけることができました。



01 年度途中の欠員補充のため、保育士の急募を実施 さらに、緊急時にも事業継続可能なテレワーク導入で安心感を獲得



社会福祉法人慈光園

テレワーク導入状況

一部導入済み

業種：医療、福祉

当法人は、豊平区福住寺本堂で月寒季節保育所として事業を開始し、1986年に社会福祉法人慈光園として法人化しました。現在は、札幌市内に認定こども園3施設、小規模保育園1施設を有し、保育園の運営及び児童センターの運営委託事業を行っています。その他、軽費老人ホーム1施設も運営しています。

代表者 理事長 岩本 剛人 電話番号 011-827-9195

住所 〒062-0903 札幌市豊平区豊平3条12丁目1-1

従業員数 正社員▶87名【男性 1名 / 女性 86名】

女性管理職数 5名 産休育休取得者数 0名



INTERVIEW × 責任者

子ども自らの「やってみたい」という気持ち、自我を育てる保育園を目指すうえで
採用強化による優秀な保育士の確保と、テレワークによる安心して働ける環境作りの模索が重要

子どもたちの受け皿不足解消に向け多くの保育園が設立されましたが、一方で年々保育士の成り手が減少しており、優秀な人材を確保することが難しくなっています。今回、求人募集のため補助金を活用した際に、はたサポからの紹介でテレワークの導入にも挑戦することにしました。求人募集においては、求人掲載をきっかけに内容を見直し、その結果、採用にも繋がりました。テレワーク導入においてはまだ試行段階ではありますが、社員の怪我や病気等も含め、緊急事態が起こっても運営を継続できる安心感を得ることができました。今後は採用時のアピールポイントになることも期待しています。

当法人は、「人として豊かに育つための基礎を育む」をモットーに、大人主体で考えるのではなく、子どもの個性を伸ばす保育園を目指しています。その実現のためにも、保育士の採用強化や働きやすい環境作りを継続していきたいと考えています。

法人本部 事務局長 吉田 公伸さん

問題

01

欠員補充の必要性に加え、上限定員数の受け入れを確保するため求人募集の強化を模索

02

自然災害、感染症蔓延時でも適切なサービス提供を実現し、事業継続が可能な制度作り

【問題】に対する【取組】について

求職者が求める求人情報に求人広告を見直すことで応募数が増加

近年は、4月入園だけでなく、両親の育児休業終了に合わせて入園するケースも増えており、上限定員数を受け入れるためにも常に人材確保の重要性を感じていました。その中、年度途中に急な欠員が生じたため、有料の求人誌、サイトに掲載するため補助金を活用しました。求人媒体掲載ができたのはもちろん、掲載をきっかけに、持ち帰り業務や電話対応など保育以外の業務の有無といった、求職者が求める掲載内容へと見直すこともできました。

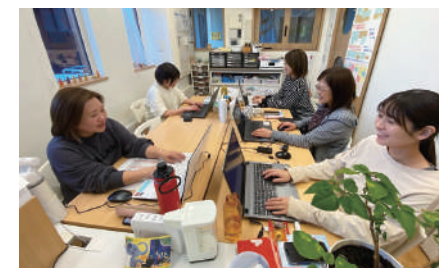
園長がテレワークの導入を試行し、緊急時にも安心して事業継続ができることを実感

緊急時にも事業継続ができるようテレワークの導入を試行するため、ノートパソコンを9台購入、本部や園幹部を対象に検証を行いました。検証では、園長が1日在宅勤務し、登降園確認や保育関係資料の承認を行いました。リモートデスクトップを活用して業務システムにアクセスするため、安全かつ園長のタイミングで確認作業を実施でき、有効性を確認できました。また、Web会議によるクラス会議は、対面時と同等の精度を実感しています。

結果

今回は、6月から9月の求職閑散期という難しいタイミングにも関わらず応募数が増加し、園の求める人材を採用することができました。今回得ることができた求人原稿に効果のある内容は、今後の募集にも活かせると感じています。

今回の検証で管理者層において安全かつ適切に業務を行うことができ、緊急時に有効であることを確認できました。今後は、育児中の社員への適用等、制度拡充も検討し、優秀な人材の確保にも繋げていきたいと考えています。



VOICE × 従業員

取組をやってみて

とよひらる〜む 園長 中辻 風子さん

現在、育児のためシフトを調整しながら、朝夕は園を不在にしています。今までは電話でやり取りしていた園児の登降園・お休みや感染症状況の確認、職員欠勤時の指示などが、テレワークでノートパソコンを使用することで、より適切なタイミングで把握・対応できるようになりました。職員も、「(園長が)不在でも把握してくれている」という安心感が得られると思います。担任が作成したカリキュラム等の資料においても、Web上で申請すれば園長としての承認が自宅で迅速に行え、月1回のクラス会議も、Web会議を活用し対面時と変わらずに行うことができました。テレワークにより緊急時でも業務が行えることを実感しています。



「みんなが長く働ける会社になりたい」 そんな企業を応援します。

SAPPORO Work-Life Balance plus

～札幌市ワーク・ライフ・バランス plus 企業認証制度のご案内～

札幌市では、ワーク・ライフ・バランスと女性活躍に積極的に取り組む企業を応援するための「札幌市ワーク・ライフ・バランス plus 企業認証制度」を運用しています。

＼ 認証企業メリット ／

ワーク・ライフ・バランスや女性活躍に取り組んでいることをPRできます！

札幌市のホームページで 認証企業をご紹介

認証企業が検索できる
特設サイトを公開中
1,109社掲載中
(令和6年12月末現在)



認証マークの使用

印刷物やWEB
ページに認証
マークを掲載で
きます



ハローワークの 求人票への表示

市内ハローワークの求人票の
備考欄に「札幌市ワーク・ライ
フ・バランス plus 認証企業」
と表示ができます

札幌市からの情報や支援制度を利用できます！

札幌市からの定期的な 情報発信

認証企業を対象に、札幌市が
行うセミナーや事業等の情報
を定期的にメールで発信して
います

育児休業等取得助成金*

育児休業などの取組が促進さ
れるよう、条件を満たした企業
には助成金を支給します

契約上の優遇制度*や 融資制度*

- 札幌市競争入札参加資格者
名簿に登録のある認証企業に
対し、工事契約上の優遇制度を
設けています
- 札幌市中小企業融資制度「札
幌みらい資金」が利用できます

※認証のステップによって利用できる制度が異なります

誰もが働きやすく、暮らしやすい そんな取り組みを始めてみませんか？

「ワーク・ライフ・バランス」とは？

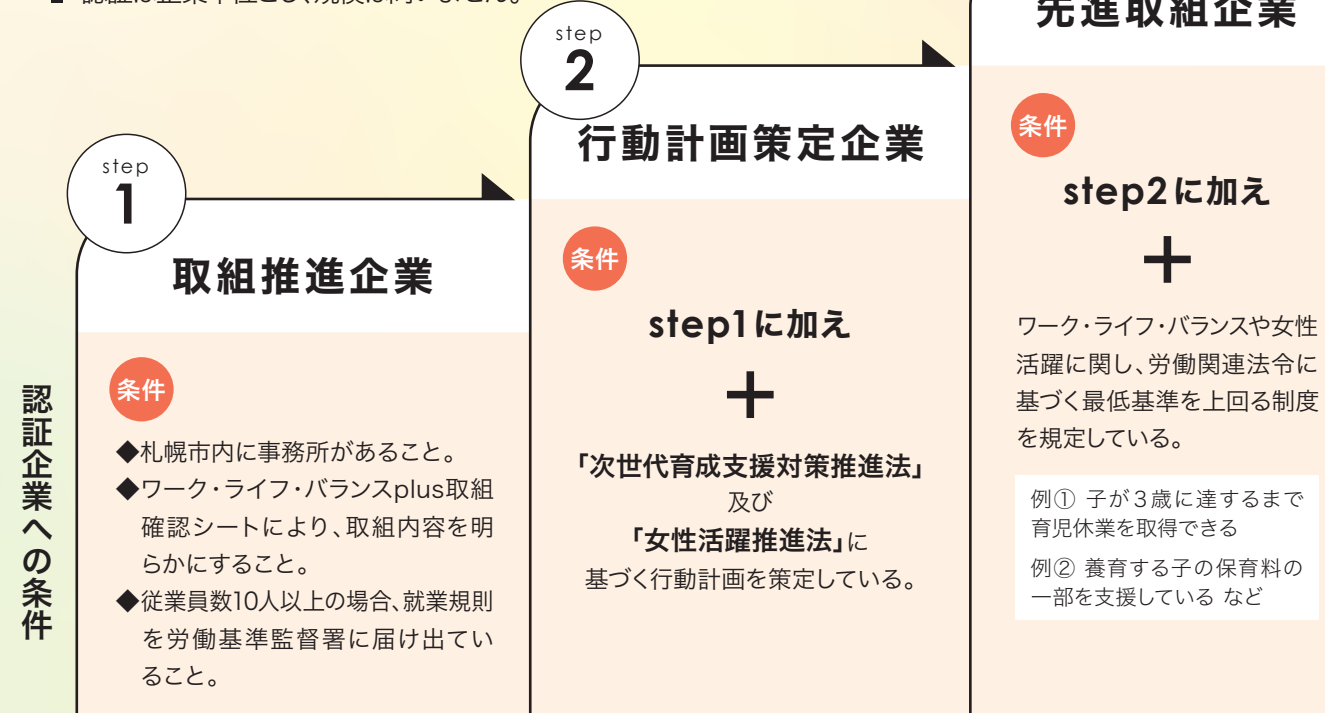
やりがいのある仕事と充実した生活が調和したバランスの
良い働き方・生き方を意味します。

認証を受けるためには

認証企業の **84.2%** が
中小企業です！

ワーク・ライフ・バランスと女性活躍を推進する取組内容を確認し、
札幌市に所定の申請を行います。札幌市は企業の取組内容に応じて、
1～3のステップで認証します。

認証は企業単位とし、規模は問いません。



認証企業の声

自社内でのワーク・ライフ・ バランスへの意識が高まった

認証により、働き方改革の
きっかけとなった

日々の残業削減に
取り組む体制ができた

多様な働き方や職場環境整備に
少しずつ取り組むようになった

自社のPRに繋がった

企業説明会で
アピールすることができた

認証されていることがきっかけで
採用時の応募に繋がった

社内に認証書を掲出することで
来客にもPRできた

札幌市の制度を利用できた

男性の育児休業取得推進と
併せて助成金を使うことができた

代替雇用の助成金を
使うことができ安心した

札幌市の工事の入札に
参加する時に加点された

お問い合わせ

札幌市市民文化局男女共同参画室男女共同参画課

札幌市中央区北1条西2丁目 札幌市役所本庁舎13階南 ☎ 011-211-2962 ☎ 011-218-5164

https://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/wlb_katsuyaku/wlbplus.html

※申請方法や助成金等の詳細は、札幌市ホームページをご参照ください。





令和6年度も30回のセミナーを開催し、多くの方に現地あるいはオンラインでご参加いただきました。

人手不足業界の人材採用・定着に特化した内容や、昨今、耳にする機会が多い「カスタマーハラスメント」対策など、新たなテーマにも力を入れて実施し好評を得ました。

01. 社員のエンゲージメントを高め、個人と組織を成長させる「承認」があふれる職場づくりの手法
【講師名：高木 厚博 氏】

**02. ～中小企業こそ必須～
人材確保と定着のためのテレワーク**
【講師名：本間 あづみ 氏】

**03. 採用力向上と離職防止に結びつく！
今時の業務改革と社風づくりの工夫例**
【講師名：湯田 健一郎 氏】

04. 行動科学で働き方の無駄をカット！作業と判断を効率化しよう！
【講師名：岩野 卓 氏】

05. ムダな会議していませんか？成果を出す会議への変革
【講師名：山崎 紅 氏】

**06. 今の人材・組織の力を最大化！主体性向上×業務可視化で
変革する人手不足対策セミナー**
【講師名：田中 覚 氏】

07. タイプ別コミュニケーション～ストレスのない関わり方～
【講師名：岩村 美和 氏】

08. 実践から学ぶ！介護事業所の効果的な採用と雇用管理
【講師名：及川 進 氏】

**09. 今どきの若者は本音を話してくれない？
ホンネのコミュニケーションで目指す人材定着**
【講師名：木下 こずえ 氏】

10. 建設業界が直面する4つの課題
【講師名：荒木 正芳 氏】

**11. エモーション・レギュレーションで
怒り・不安・焦りをコントロールしよう**
【講師名：岩野 卓 氏】

12. 介護業界に特化！求職者の心を掴む情報発信のコツ
【講師名：宮治 有希乃 氏】

**13. 上司のちょっとした配慮が大きな差になる！
若手社員のやる気を引き出す「伝え方・接し方」**
【講師名：岡本 真なみ 氏】

**14. 健康経営とメンタルヘルス対策！
～好事例から学ぶ新規採用・離職防止にも効果的な方法とは～**
【講師名：石見 忠士 氏】

**15. 会社・社員を守るカスタマーハラスメント対策と
ハラスメントのない職場内コミュニケーション**
【講師名：石井 幸治 氏】

16. 最難関！？宿泊業人材採用攻略！
【講師名：森田 真宝 氏】

17. 人材確保に役立つ自社PRとオフィス整備のポイントとは
【講師名：湯田 健一郎 氏】

**18. 保育士の安定した採用を行うために！
～トレンドから考える採用戦略とは～**
【講師名：本間 雄也 氏】

**19. 人手不足時代の新たな採用手段！
「スポットワーク」の活用法とは**
【講師名：吉沢 謙一郎 氏】

**20. 保育士人材確保のために
抑えておくべき業界時流と確保方法**
【講師名：菊地 智也 氏】

**21. 叱られても凹み過ぎない！
上司に叱られたときの受け止め方**
【講師名：岡本 真なみ 氏】

**22. 人材が生き生きと働き、定着する組織へ！
企業におけるモチベーションマネジメント**
【講師名：山崎 紅 氏】

**23. 事例に学ぶ！
働き方改革をさらに進めるための手法とヒント**
【講師名：湯田 健一郎 氏】

**24. 上司のための実践コミュニケーション術
～形式的な1on1から成果に繋がる1on1へ～**
【講師名：宮治 有希乃 氏】

25. 未来を照らすキャリアの棚卸し！自分の強みの生かし方
【講師名：降幡 美冬 氏】

26. タイプ別コミュニケーション～職場のコミュニケーションに活かせる「エゴグラムセルフチェック」～
【講師名：石見 忠士 氏】

**27. 面談で定着率が変わる！
社員が辞めない会社作りのコミュニケーションとは**
【講師名：小澤 絢 氏】

**28. 若手ドライバーが集まる運送会社が実践している
採用手法を大公開**
【講師名：古田 和貴 氏】

**29. 採用力を高めよう！“想いを伝える”
プレゼンテーション力向上セミナー**
【講師名：湯田 健一郎 氏】

**30. 職場のハラスメント
～グレーゾーンとハラスメントにならない伝え方～**
【講師名：本間 あづみ 氏】

01.参加者の声

自分自身を振り返ってできていない部分が多かったので、感情のコントロールに活用してみたいです。考え方を変える工夫をしてみたいと思いました。

02.参加者の声

わかっているつもりでしたが、改めて聞くと「そうだよな」「ですね」と、気づく内容があり早速取り掛かろうと感じました。

セミナー参加者の
満足度
78%

総数回答が334件のうち
262件の「非常に良かった」
「良かった」の評価をいただきました。

03.参加者の声

事例だったので具体的なイメージが湧き、沢山の成功アイデアを聞けたのが有意義でした。求職者の求めている企業像が聞けたのが良かったです。

04.参加者の声

上司が部下のモチベーションをあげるためのキーワードがたくさんあり、管理職の人には必ず受講してほしいと思いました。

令和6年度

「好事例発表会」を開催

働き方改革、人材の採用や育成に取り組んだ企業の担当者と、その企業を支援した専門家にご登壇いただき、企業が抱えていた問題と、その解決に向けた取り組み事例の発表会を開催。事例の発表は多くの反響を得ています。※現地及びオンライン開催

【当日の主なプログラム】

第一部 講演(50分)

「働き続けたい！魅力的な職場づくりで採用力UP！」
【講師】キャリアコンサルティング技能士2級 藤塚 優子 氏

第二部 企業・専門家による事例発表(70分)

社会福祉法人みなみ会

視認性重視の議事録で情報共有の抜け・もれ防止と時短を実現～会議の欠席者でもよくわかる！ホワイトボードで議事録作成～
【講師】コミュニケーション・アドバイザー 岡本 真なみ 氏

株式会社HBA

「行動科学」を使い、職場環境とコミュニケーションを改善～メンタルヘルスケア・管理者の悩み改善から健康経営促進まで～
【講師】博士(臨床心理学)・公認心理師 岩野 卓 氏

株式会社FUJI

会社の魅力を発信し、採用プロモーション強化～地域貢献企業PRでファンづくり～
【講師】キャリアコンサルティング技能士2級 藤塚 優子 氏

令和5年度の様子



2024年2月27日(火)
北海道経済センター8階 Bホール

令和5年度 参加者の声

求人票は漫然と作っていましたが、求職者のニーズにマッチした切り口、表現が必要であることに気づくきっかけとなりました。

他の企業の方々も、同じ悩みを抱えていることがわかり、励みになりました。

自分たちだけで考えるのではなく、プロの手を借り、前向きに検討することも良いと感じました。

講師の方の一方的な話を聞くようなセミナーとは違い、各々の立場の方が協力して問題に取り組んだ事例を知ることができる機会で、非常に貴重な時間となりました。

札幌市働き方改革・人材確保サポートセンター(はたサポ)をご利用ください!

無料で
利用可能

札幌市働き方改革・人材確保サポートセンター(はたサポ)では、札幌市内の中小企業等の皆さまの「働き方改革」や「人材確保」への取組を無料で支援いたします。テレワークの導入や人材の採用・定着に関するご相談をはじめ「知って、体験して、相談できる」をコンセプトにしたセンターです。

はたサポでできること
hatasapo

知る!

相談
できる!

※オンライン相談も
可能(予約制)

働き方改革や 人材確保に関する 情報収集

働き方改革や人材確保への取組事例、テレワークに関する製品やサービス等の情報収集ができます。

01. テレワーク導入の全体像・道筋の案内
02. 国等の補助金の情報提供
03. 企業の取組事例
04. コワーキングスペース施設の情報提供
05. 人材確保に役立つセミナー開催

働き方改革や 人材確保に関する 相談

効果的な求人方法、人材育成、テレワーク導入・定着に向けてのシステムや制度の整備等、各種ご相談いただけます。

01. 働き方改革や人材確保に伴う就業規則・制度整備
02. 採用計画のアドバイス
03. 就業環境の整備
04. テレワークできる業務の可視化
05. 補助金の申請受付

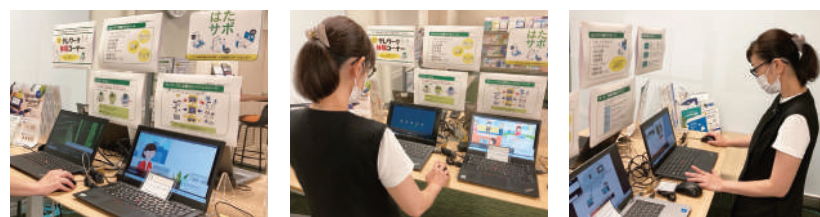
参加無料のセミナーも随時開催!

働き方改革や人材確保に役立つセミナーを多様なテーマで開催しています。

※詳細は本冊子の P17 P18 をご参照ください

展示コーナー

テレワークや業務の効率化を進めるのに役立つ製品やサービスを体験していただくスペースをセンター内に設置しております。ぜひお気軽にお越しください!



はたサポの豊富な支援メニューラインアップ!

社会保険労務士、キャリアコンサルタント、ITコーディネータ、臨床心理士などの専門家が無料で支援します。

コンサルティング支援

オンライン
相談可

- 内 容** 働き方改革や人材確保に関する課題に対し、12~24時間のコンサルティング支援を行います。
- 課 題 例** 就業規則の改正、人材育成・確保、育児・介護等の両立支援、業務見直し・ICT化、時間外労働の削減、テレワークの定着支援、コミュニケーション活性化・モチベーション向上、認証制度取得支援
- 対象企業** 札幌市内に事業所がある常時雇用する従業員の数が300名以下の企業及び個人

出前講座

※原則、オンライン



- 内 容** 働き方改革や人材確保に関する講座を、申込企業の課題に合わせてカスタマイズして実施します。
- 課 題 例** ・従業員のメンタルヘルス対策 ・職場でのハラスメント対策
・組織活性化のためのアンガーマネジメント活用術 など
- 対象企業** 概ね5名以上受講可能が見込まれる札幌市内に事業所がある企業や団体

働き方改革テレワーク導入補助金

- 内 容** 多様な働き方の実現、企業のビジネス環境強化を目的に、テレワークの導入に取り組む企業に対し、導入に係る経費を補助します。
- 対象企業** ・中小企業基本法第2条第1項各号に掲げる会社及び個人事業主
・常時雇用する従業員が100人以下の法人等

求人情報発信補助金

- 内 容** 広告媒体を活用して人材確保を目指す企業に対し、就職情報サイトや求人情報誌等に掲載する費用の一部を補助します。
- 対象企業** 中小企業基本法第2条第1項各号に掲げる会社及び個人事業主のうち、札幌市が定める人手不足職種(例:保育士、介護士、警備員など)の求人掲載を行う企業等

専門家相談(スポット相談)

オンライン
相談可

- 内 容** 企業の様々な課題に対し、1回1時間でスポット相談に応じます。

■課題例

求人を出しても応募がこない、残業時間を削減したい、
どんな補助金・助成金があるか知りたい、
カスタマーハラスメントに困っている

■解決策例

求人票の見直し、業務の見直しで不要な作業を洗い出し、
専門家から情報を得る、
社内対応ルールを作る

はたサポ 札幌市働き方改革・人材確保サポートセンター

【お問合せ】011-219-1331 【メールアドレス】sapporo.tw@pasona.co.jp 【営業時間】平日9~17時(祝日・年末年始を除く)

Web <https://sapporo-telework.jp/>



f <https://www.facebook.com/sapporo.telework>



X <https://twitter.com/sapporotelework>



働き方改革に取り組む企業のための「認定制度」

働き方改革に積極的に取り組む企業に対する認定制度をご紹介します。

札幌市ワーク・ライフ・バランス plus 企業認証制度

ワーク・ライフ・バランスと女性活躍に積極的に取り組む企業を札幌市が認証し、支援を行う制度です。詳細はP.15～16の「札幌市ワーク・ライフ・バランスplus企業認証制度のご案内」をご覧ください。



北海道働き方改革推進企業認定制度

働き方改革に取り組む企業を「北海道働き方改革推進企業」として北海道が認定する制度です。認定企業として広く紹介することで取組をさらに促進し、北海道内企業の持続的発展や労働者福祉の増進を目的としています。

<https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/hatarakikatakakakuninteiseido.html>



認定グレード

働き方改革の取組段階に応じ、4つのグレードで認定



認定企業のメリット

- ・北海道のホームページで取組を紹介 ・ハローワーク求人票への表示
- ・北海道の中小企業制度融資や北海道労働金庫のローンの利用
- ・北海道経済部の公募型プロポーザルにおける企画提案審査の加点など

子育てサポート企業認定「くるみん・トライくるみん・プラチナくるみん認定」

次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づき、子育てサポートやワーク・ライフ・バランスの推進などに積極的に取り組む企業を厚生労働省が認定する制度です。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html



認定グレード

「くるみん」「トライくるみん」従業員が仕事と子育てを両立するための行動計画の策定・実施など一定の基準を満たした場合



「プラチナくるみん」くるみん認定企業のうち、より優良な子育てサポート企業としてさらに高い水準を満たした場合



認定企業のメリット

- ・厚生労働省のホームページで認定企業として公表
- ・商品、名刺、広告、求人広告に「くるみん」「トライくるみん」「プラチナくるみん」マークを表示
- ・公共調達における加点評価

女性活躍企業認定「えるぼし・プラチナえるぼし認定」

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度です。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



認定グレード

「えるぼし（3段階）」採用や働き方など女性が活躍するための行動計画の策定など一定の基準を満たした場合



「プラチナえるぼし」えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成などさらに高い水準を満たした場合



認定企業のメリット

- ・厚生労働省のホームページで認定企業として公表
- ・商品、名刺、広告、求人広告に「えるぼし」「プラチナえるぼし」マークを表示
- ・公共調達における加点評価
- ・日本政策金融公庫による融資制度

さっぽろ市民子育て支援宣言 認証制度以外の働き方改革に関する取組

札幌市が安心して子どもを生み育てられる街になるよう、優しさや思いやりを行動として宣言し、実行するという取組です。市民や企業が自発的に子育て家庭を支援する意識を向上させることを目的としています。

<https://www.city.sapporo.jp/kodomo/sengen/>



明日の社会を担う子どもたちをみんなで見守り、笑顔あふれる街になるよう願いを込めたロゴマーク

認定企業のメリット

- ・札幌市のホームページで宣言企業として紹介 ・各種印刷物やホームページにロゴマークを表示

困った時は？

働き方改革に関する相談窓口

働き方改革に関するご相談は、以下で受け付けています。企業の皆さまが抱えるさまざまな課題、お困りのことなど、何でもお気軽にご相談ください。

マークのある施設は、オンライン相談が可能です。

一般財団法人さっぽろ産業振興財団 札幌中小企業支援センター

一般財団法人さっぽろ産業振興財団 札幌中小企業支援センター

札幌市中央区北1条西2丁目 北海道経済センタービル2階
011-200-5511 011-200-4477
<https://chusho.center.sec.or.jp>



推進アドバイザー派遣

札幌市市民文化局 男女共同参画室男女共同参画課

札幌市中央区北1条西2丁目 札幌市役所本庁舎13階
011-211-2962 011-218-5164
https://www.city.sapporo.jp/shimin/danjo/wlb_katsuyaku/adviser.html



働き方改革関連特別相談窓口

北海道経済部労働政策局雇用労政課 働き方改革推進室

札幌市中央区北3条西6丁目 北海道庁9階
011-204-5354 011-232-1038
<https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/88794.html>



北海道中小企業総合支援センター

北海道中小企業総合支援センター

札幌市中央区北1条西2丁目 北海道経済センタービル9階
011-232-2001 <https://www.hsc.or.jp>



中小企業庁北海道よろず支援拠点

<https://yorozu-hokkaido.go.jp/>



札幌市働き方改革・人材確保サポートセンター（はたサポ）

札幌市働き方改革・人材確保サポートセンター（はたサポ）

札幌市中央区北1条西2丁目北海道経済センタービル2階（札幌中小企業支援センター内）
011-219-1331
<https://www.sapporo-telework.jp>



北海道働き方改革推進支援センター

北海道働き方改革推進支援センター

札幌市中央区北1条西3丁目3-33 リープビル3階
0800-919-1073（フリーコール） 011-206-8365
<https://hatarakikatakakaku.mhlw.go.jp/consultation/hokkaidou/>



働き方・休み方改善コンサルタント

北海道労働局雇用環境・均等部指導課

札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第1合同庁舎
011-756-7756
https://site.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido_120025.html



札幌商工会議所 専門相談

札幌商工会議所 中小企業相談所（本所）

札幌市中央区北1条西2丁目 北海道経済センタービル1階
011-231-1766 011-222-9540
<https://www.sapporo-cci.or.jp/web/consultation/specialty/>



ハローワーク札幌 人材確保対策コーナー

ハローワーク札幌

札幌市中央区南10条西14丁目
011-562-0101（部門コード34#）
https://site.mhlw.go.jp/hokkaido-hellowork/list/sapporo/shisetsu/seityoubunya_00002.html

